

A series of colorful, thick lines in blue, orange, green, and red. Some lines are straight, while others are curved or looped, creating a dynamic, abstract graphic on the left side of the page. One orange line and one blue line cross each other near the top left.

Bildung. Weiter denken!

A smaller version of the GEW logo, consisting of the letters 'GEW' in white on a red slanted background. It is positioned at the end of a horizontal line that is part of the decorative graphic on the left.

GEW

Beschlüsse

des 28. Gewerkschaftstages der GEW
vom 6. bis 10. Mai 2017 in Freiburg

Beschluss des 28. Gewerkschaftstages der GEW vom 6. bis 10. Mai 2017 in Freiburg

2.1 Stabile Beschäftigung in der Wissenschaft schaffen: neues Befristungsrecht umsetzen, Personalstrukturen reformieren

Wissenschaft als Beruf muss attraktiver werden – das haben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den vergangenen Jahren unüberhörbar deutlich gemacht. In der GEW-Aktionswoche im November 2015 haben sie an über 100 Orten in allen 16 Bundesländern mit vielfältigen Aktionen Reformen eingefordert. Mit Erfolg: Der Bund hat das Befristungsrecht für die Wissenschaft reformiert. Die GEW hat eine weitergehende und konsequentere Reform gefordert und tritt weiter dafür ein. Die Novelle hat aber viele unserer Vorschläge aufgegriffen. Jetzt sind Länder, Hochschulen und Forschungseinrichtungen aufgerufen, das neue Befristungsrecht konsequent umzusetzen, die Personalstrukturen in der Wissenschaft zu reformieren und eine Finanzierung zu gewährleisten, die stabile Beschäftigung ermöglicht.

Das neue Befristungsrecht – ein Etappensieg der Bildungsgewerkschaft

Das neue Befristungsrecht für die Wissenschaft, das am 17. März 2016 in Kraft getreten ist, stellt einen Etappensieg für die GEW dar. Mit unserer Kampagne für den Traumjob Wissenschaft, die 2010 mit dem Templiner Manifest begann und mit der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) ihren vorläufigen Höhepunkt erreichte, haben wir das Befristungsunwesen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf die politische Agenda gesetzt – in der Bundesregierung, im Bundestag, im Bundesrat und in den Ländern, in den Hochschulen und in den Forschungseinrichtungen. Mit dem Köpenicker Appell haben wir 2013 die neue Bundesregierung aufgerufen, das WissZeitVG zu novellieren und im Januar 2015 mit einem eigenen Gesetzentwurf Tempo in die Debatte gebracht.

Das neue Befristungsrecht stärkt die Position der Beschäftigten in der Wissenschaft in ihrem Kampf um faire Beschäftigungsbedingungen und berechenbare Berufsperspektiven. Verträge in der Qualifizierungsphase – etwa für die Promotion, die Habilitation oder vergleichbare Leistungen – dürfen nur noch dann befristet werden, wenn das Arbeitsverhältnis auch tatsächlich der Qualifizierung dient. Die Stückelung einer Qualifizierungsphase in diverse Kurz- und Kettenverträge ist nicht mehr zulässig. Zeitverträge in Drittmittelprojekten müssen eine Laufzeit haben, die der Projektlaufzeit entspricht. Für Kolleginnen und Kollegen im wissenschaftsunterstützenden Bereich gelten endlich wieder die Standards des allgemeinen Arbeitsrechts, auch wenn sie in wissenschaftlichen Drittmittelprojekten arbeiten. Für Beschäftigte mit einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit konnten Verbesserungen beim Nachteilsausgleich erreicht

werden. Beschäftigungszeiten während des Masterstudiums werden auf die Promotionsphase nicht mehr angerechnet. Und endlich wurde klargestellt, dass die sogenannte familienpolitische Komponente des WissZeitVG auch für Kolleginnen und Kollegen gilt, die nichtleibliche Kinder erziehen.

Andere Baustellen bleiben bestehen: Eine klare gesetzliche Definition, wann eine Stelle eine Qualifizierungsstelle ist, sowie konkrete Standards für angemessene Laufzeiten von Qualifizierungsverträgen fehlen genauso wie eine verbindliche Verankerung eines Tenure-Track-Modells für die Postdoc-Phase. Weiter obliegt es der Willkür der Arbeitgeber, ob Zeitverträge mit Beschäftigten, die Kinder betreuen, verlängert werden oder nicht. Mit den neu eingeführten Regelungen für studentische Hilfskräfte werden absehbar neue Probleme entstehen. Und durch die im WissZeitVG verankerte Tarifsperre bleibt es Gewerkschaften und Arbeitgebern weiterhin untersagt, für die Beschäftigten günstigere Befristungsregeln tarifvertraglich auszuhandeln.

Den Paragraphen müssen Taten folgen

Das neue Befristungsrecht muss jetzt konsequent umgesetzt werden. Damit sich die Berufsperspektiven in der Wissenschaft verbessern, müssen mehr Dauerstellen geschaffen und die Personalstruktur insgesamt auf den Prüfstand gestellt werden. So lassen sich auch Kontinuität und Qualität von Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement erhöhen.

Die GEW ruft Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf, sich nach dem Vorbild des von der GEW vorgelegten Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ selbst zu berechenbaren Karrierewegen und stabilen Beschäftigungsverhältnissen durch eine aktive Personalpolitik zu verpflichten. Die Selbstverpflichtungen sollten über die Regelungen des novellierten WissZeitVG hinaus Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse, zur Bekämpfung von Kurzzeit- und Kettenverträgen, zur Mindestdauer von Qualifizierungsbefristungen, zur verbindlichen Anwendung der familienpolitischen Komponente im Sinne eines Anspruchs auf Vertragsverlängerung bei Mutterschutz, Elternzeit und Kinderbetreuung enthalten und über eine Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung mit dem Personal- bzw. Betriebsrat rechtsverbindlich ausgestaltet werden.

Die Bildungsgewerkschaft fordert Bund und Länder auf, die Grundfinanzierung der Hochschulen substanziell zu verbessern. 2014 wurde das Kooperationsverbot im

Beschluss des 28. Gewerkschaftstages der GEW vom 6. bis 10. Mai 2017 in Freiburg

Grundgesetz gelockert. Der Bund darf jetzt die Länder auch auf Dauer und in der Fläche in der Hochschulfinanzierung unterstützen. Bund und Länder sollten die Möglichkeiten des gelockerten Kooperationsverbots für eine Entfristungsoffensive nutzen, die neben der Professur ausreichend Dauerstellen für die Wahrnehmung von Daueraufgaben der Hochschulen in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement schafft. Statt immer neuer Pakte, die befristet Mittel zur Verfügung stellen, brauchen wir eine verlässliche finanzielle Absicherung von Forschung und Lehre, die mit einer Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse verbunden werden muss.

Eine starke Stimme für die Beschäftigten: Die GEW-Wissenschaftsoffensive

Mit unserer Kampagne für den Traumjob Wissenschaft haben wir die Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft in Bewegung gebracht. Das war nur möglich, weil wir viele Mitstreiterinnen und Mitstreiter hatten und

haben. Und wir werden ständig mehr. Der Gewerkschaftstag fordert den Hauptvorstand auf, die 2013 beschlossene GEW-Wissenschaftsoffensive fortzusetzen und Aktivitäten zu stärken, die

- die GEW-Mitglieder darin unterstützen, ihre verbesserte Rechtsposition in Bezug auf die Befristung von Arbeitsverträgen durchzusetzen,
- zur Gewinnung und Bindung von Mitgliedern an Hochschulen und Forschungseinrichtungen beitragen,
- den Aufbau und die Stabilisierung von GEW-Hochschul- und Betriebsgruppen unterstützen,
- Kolleginnen und Kollegen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen für die Mitarbeit in den GEW-Strukturen sowie in Selbstverwaltungsgremien, Betriebs- und Personalräten qualifizieren und
- die Kampffähigkeit und Durchsetzungsmacht der Tarifbeschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen fördern.